

# Les perceptions de discrimination au travail chez les personnes travailleuses québécoises

Yannic Gagnon et Sabruna Dorceus  
*Université de Sherbrooke*

## Résumé

Dans un contexte d'enjeux croissants en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les organisations québécoises, cette étude vise à examiner les perceptions de discrimination au travail, leurs déterminants et leurs conséquences, en apportant notamment un éclairage sur les formes de discrimination, les groupes à risque et les liens avec la satisfaction au travail en contexte québécois. Quatre objectifs spécifiques sont visés : 1) décrire les formes de discrimination perçues, 2) identifier les caractéristiques démographiques (statut de minorité visible, statut d'immigration, genre) associées à ces perceptions, 3) identifier les contextes professionnels et géographiques (secteur d'activité, domaine d'emploi, région) associés à ces perceptions, et 4) examiner la relation entre les perceptions de discrimination au travail et la satisfaction au travail. Des analyses de fréquence et de régression logistique ont été réalisées à partir de données de l'Enquête sociale générale (2016) (Statistique Canada, 2017a) – Les Canadiens au travail et à la maison ( $n = 2\,182$  personnes travailleuses québécoises âgées de 18 à 65 ans). Les résultats indiquent d'abord que des formes de discrimination informelle sont plus fréquemment rapportées que des formes formelles. De plus, le statut de minorité visible est significativement associé aux perceptions de discrimination au travail. Enfin, ces perceptions sont associées négativement à la satisfaction au travail. La discussion propose des pistes d'explication des résultats et des implications pratiques ciblant les pratiques organisationnelles.

*Mots clés* : perceptions de discrimination au travail, satisfaction au travail, minorités visibles, Québec.

## Contexte de l'étude

La main-d'œuvre québécoise s'est diversifiée au courant de la dernière décennie. À titre d'exemple, entre 2013 et 2023, le nombre de personnes immigrantes en emploi a augmenté de 57 % et le nombre de femmes en emploi a augmenté d'environ 11,4 % (Institut de la statistique du Québec, 2024). Il est aussi possible de constater que la proportion de personnes issues de minorités visibles dans la population québécoise en âge de travailler a plus que doublé entre 2001 et 2021 (6,9 % en 2001 contre 18 % en 2021) (Cloutier-Villeneuve, 2023). Ainsi, en 2025, les femmes (47,3 %), les personnes issues de minorités visibles (21,2 %) et les personnes immigrantes (20,1 %) constituaient une proportion significative de la population active québécoise (Statistique Canada, 2025a, 2025b, 2025c). Par ailleurs, on observe des disparités persistantes en matière de participation au marché du travail et de qualité d'emploi selon le genre, le statut d'immigration ou celui de minorité visible, ce qui se reflète selon différents indicateurs tels que la rémunération moyenne, le taux de chômage et le taux d'activité. En 2022, les femmes québécoises gagnaient en moyenne 3,25 \$ de l'heure de moins que les hommes (Institut de la statistique du Québec, 2023), tandis qu'en 2024, elles affichaient un taux d'emploi moyen inférieur de 6,4 % à celui des hommes et un taux de chômage inférieur de 0,8 % (Institut de la statistique du Québec, 2026a). Les personnes immigrantes, pour leur part, touchaient en moyenne 40,05 \$ de moins par semaine que l'ensemble de la population active en 2021 (Gouvernement du Québec, 2021), avaient un taux d'emploi 4,9 points de pourcentage plus élevé que celui des personnes nées au pays en 2024, mais affichaient aussi un taux de chômage 3,3 points de pourcentage plus élevé (Institut de la statistique du Québec, 2026b). Quant aux personnes issues de minorités visibles, elles gagnaient en moyenne 12 500 \$ de moins par année que les personnes n'étant pas issues de minorités visibles (Cloutier-Villeneuve, 2023), affichaient un taux d'emploi supérieur de 4,3 points de pourcentage, mais un taux de chômage supérieur de 4,2 points de pourcentage (Statistique Canada, 2022). Ces écarts peuvent être en partie expliqués par une combinaison de facteurs comme le niveau de scolarité, l'expérience professionnelle, la reconnaissance des acquis et des compétences ou encore les réseaux d'accès à l'emploi. Pour certaines personnes immigrantes, la maîtrise de la langue française constitue également un facteur susceptible d'influencer l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle dans le contexte québécois (Dioh et al., 2020; Gagnon et Dion, 2018). Néanmoins, certains groupes, dont les femmes, personnes issues de minorités visibles et personnes immigrantes, restent reconnues, d'un point de

vue législatif, comme étant à risque de vivre de la discrimination sur le marché du travail. Ils sont d'ailleurs explicitement ciblés dans différentes politiques publiques.

Effectivement, historiquement parlant, les groupes les plus à risque de vivre de la discrimination sur le marché du travail canadien et québécois sont les femmes, les personnes issues des différentes nations autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes issues de minorités visibles (Gouvernement du Canada, 2022). En ce sens, des lois ont été créées afin de favoriser leur intégration sur le marché du travail, telles que la Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi qui vise l'égalité des chances et des avantages en milieu de travail seulement en fonction des compétences et la représentativité proportionnelle des divers groupes dans la population sur le marché du travail (Gouvernement du Canada, 2022). Au Québec, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics vise des objectifs comparables à la loi canadienne afin de « corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi » (Gouvernement du Québec, 2020, p. 4), soit les femmes, les personnes autochtones, les personnes issues de minorités visibles, les personnes issues de minorités ethniques et les personnes en situation de handicap (Gouvernement du Québec, 2020).

Cela soulève certains enjeux en matière de gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (GÉDI) dans les organisations québécoises, particulièrement en ce qui a trait au bien-être des personnes employées, à leur fidélisation et à leur satisfaction. Effectivement, il est possible de remarquer que même si la gestion de la discrimination au travail semble majoritairement reposer sur son encadrement par des lois et des politiques gouvernementales, les organisations mettent de l'avant des mesures supplémentaires afin de rester compétitives dans l'attraction et la rétention de clientèles et de la main-d'œuvre. À ce sujet, une enquête menée par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) auprès de 710 personnes professionnelles des ressources humaines indique que 87 % d'entre elles disent que la GÉDI sera importante pour leur organisation dans les cinq prochaines années (Saba, 2019). Selon l'Observatoire québécois des inégalités (2023), ces pratiques favorisent l'engagement, la satisfaction au travail et la rétention des personnes employées, en plus de générer des retombées positives pour la société en général en la rendant plus juste et en contribuant à la croissance économique (St-Onge et al., 2021). Les pratiques de GÉDI peuvent aussi servir à pallier la discrimination au travail. En effet, des méta-analyses montrent que les perceptions de discrimination au travail impliquent des coûts tant pour les organisations que pour les personnes (p. ex. baisse de la santé psychologique et physique, augmentation des départs volontaires et de l'absentéisme, baisse de la productivité) (Triana et al., 2015; Triana et al., 2019). En ce sens, offrir un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif devient un incontournable pour certaines organisations (Saba, 2019). Ainsi, il apparaît pertinent d'examiner plus en profondeur les enjeux de discrimination sur le marché du travail, incluant les groupes les plus à risque de vivre ou de percevoir de la discrimination au travail, les formes de discrimination présentes sur le marché du travail, les contextes et les conséquences de la discrimination au travail. Les sections suivantes examinent en détail chacune de ces dimensions afin de documenter l'état des connaissances sur la discrimination sur le marché du travail québécois et canadien.

## Les groupes visés par la discrimination sur le marché du travail québécois et canadien

La littérature scientifique permet de constater que certains groupes, tels que les personnes issues de minorités visibles, sont plus susceptibles que d'autres de vivre et/ou de percevoir de la discrimination sur le marché du travail québécois et canadien. Par ailleurs, les résultats divergent relativement au statut d'immigration et au genre. Concernant le statut de minorité visible, l'étude de Boulet et al. (2022), fondée sur l'Enquête sociale générale (ESG) de 2016 – Les Canadiens au travail et à la maison, indique que les personnes issues de minorités visibles sont 1,5 fois plus susceptibles de percevoir de la discrimination au travail que celles qui ne le sont pas ( $p < 0,05$ ). L'étude canadienne de Labelle-Desraspe (2023) montre aussi que les personnes issues de minorités visibles sont davantage ciblées par des incivilités au travail, qu'elles proviennent de collègues ( $b = 0,34$ ,  $p < 0,01$ ) ou de supérieurs hiérarchiques ( $b = 0,37$ ,  $p < 0,01$ ). L'étude québécoise de Lardoux (2018) révèle également que chez les personnes immigrantes, celles issues de minorités visibles sont plus à risque de percevoir de la discrimination. Plus précisément, les résultats de cette étude montrent que 45,3 % des personnes immigrantes issues de minorités visibles percevaient de la discrimination en emploi,

comparativement à 29 % des personnes immigrantes non racisées et à 14,9 % de personnes natives non racisées. De plus, cette étude suggère aussi que les personnes immigrantes sont plus à risque de percevoir de la discrimination en emploi que les personnes natives. En contrepartie, l'étude de Boulet et al. (2022) indique que le statut d'immigration des personnes travailleuses canadiennes n'est pas associé aux perceptions de discrimination au travail.

Relativement au genre, certaines études suggèrent que les femmes sont désavantagées en matière de perceptions de discrimination. Par exemple, Boulet et al. (2022) rapportent que les femmes canadiennes seraient environ 2,1 fois plus à risque que les hommes canadiens de rapporter des perceptions de discrimination au travail ( $p < 0,001$ ). De même, Cénat et al. (2022) montrent qu'au Canada, les femmes noires rapportent significativement plus de perceptions de discrimination que les hommes noirs (19,1 % contre 17 %,  $d = 0,36$ ,  $p < 0,001$ ). Néanmoins, aucune différence significative selon le genre n'est observée dans l'étude de Labelle-Desraspe (2023), ni dans les données de Statistique Canada (2024) qui révèlent qu'une proportion similaire d'hommes (40 %) et de femmes (41 %), qu'ils soient en emploi ou non, rapportent avoir vécu de la discrimination en lien avec l'emploi. Ces constats s'inscrivent dans une littérature nord-américaine plus large selon laquelle les femmes et les personnes issues de minorités visibles rapportent davantage de discrimination au travail que les hommes et les personnes blanches (McCord et al., 2018).

En complément, des études utilisant la méthode du testing permettent de mesurer objectivement une discrimination à l'embauche et de nuancer ces constats (Oreopoulos, 2011; Eid, 2012; Beauregard, 2020). Celles-ci révèlent une discrimination ethnique à l'embauche envers les personnes ayant des noms à consonance ethnique, particulièrement les hommes. Par exemple, Oreopoulos (2011), à partir de l'envoi de 12 910 CV fictifs à Toronto et Montréal, observe que les candidatures à consonance étrangère ont un taux de rappel de 6 %, contre 15,7 % pour celles à consonance native ( $p < 0,001$ ), soit une probabilité 39 % inférieure d'obtenir une entrevue. L'étude d'Eid (2012), à Montréal, montre que les candidatures à consonance arabe, latino-américaine ou africaine sont 1,65 fois moins susceptibles d'être convoquées pour un emploi qualifié ( $p < 0,05$ ), avec par exemple un écart de 16 points de pourcentage entre les candidatures avec des noms natifs (38,1 %) et africains (22,1 %). L'étude de Beauregard (2020), à Québec, appuie ces tendances en démontrant que les candidatures ayant des noms à consonance ethnique doivent envoyer de 1,40 à 1,98 fois plus de CV que leurs pairs pour décrocher une entrevue ( $p < 0,001$ ). Sur le plan du genre, Oreopoulos (2011) observe que les candidatures masculines à consonance québécoise ont un taux de rappel inférieur de 4,9 % à leurs équivalents féminins. Les données de Beauregard (2020) vont dans le même sens, montrant un taux de rappel de 18,4 % pour les noms masculins à consonance ethnique, contre 26 % pour les noms féminins à consonance ethnique, et 30,1 % pour les noms féminins à consonance québécoise. Ces résultats mettent en lumière que le fait qu'en ce qui concerne la discrimination objective à l'embauche, les personnes ayant un nom à consonance ethnique, généralement issues de minorités visibles, et particulièrement les hommes seraient plus à risque d'être ciblées.

En somme, la littérature québécoise et canadienne sur la discrimination au travail révèle que les personnes issues de minorités visibles sont plus susceptibles de percevoir ou de vivre de la discrimination que celles qui ne le sont pas. Ces résultats convergent avec ceux observés dans la littérature nord-américaine. En revanche, les résultats demeurent divergents concernant le genre. Plus particulièrement, les constats varient selon que la discrimination est mesurée à partir d'indicateurs objectifs, comme les études de *testing*, ou d'indicateurs subjectifs, comme les perceptions de discrimination. Alors que les études de *testing* suggèrent que les femmes seraient moins à risque que les hommes de subir de la discrimination à l'embauche, les études fondées sur les perceptions rapportent soit une plus forte prévalence de discrimination chez les femmes, soit des proportions similaires entre les femmes et les hommes. Enfin, le rôle du statut d'immigration dans les probabilités de vivre ou de percevoir de la discrimination n'est pas significatif ou pris en compte dans les études retenues. Étant donné que plusieurs études ont été réalisées à l'échelle canadienne et que le contexte québécois présente certaines spécificités, notamment sur le plan linguistique et migratoire, il apparaît pertinent de valider ces constats dans le contexte québécois.

## Les formes de discrimination sur le marché du travail québécois et canadien

De manière générale, les études recensées indiquent l'existence de discrimination, tant au moment de l'insertion sur le marché du travail qu'en contexte d'emploi. Toutefois, les données disponibles sont plus nombreuses concernant la discrimination à l'embauche, comparativement à celle vécue en contexte de travail, encore relativement peu documentée. L'état des connaissances scientifiques offre un portrait plutôt limité des formes de discrimination sur le marché du travail québécois. D'abord, une enquête de Statistique Canada (2024) révèle des perceptions de discrimination au moment de l'embauche et en contexte de travail, mais sans les distinguer. Les études qualitatives d'Eddaimi (2012) et de Cénat et al. (2022) rapportent aussi des perceptions de discrimination à l'embauche, notamment liées au port du voile ou pour des raisons jugées injustes. Les recherches utilisant la méthode du *testing* (Beauregard, 2020; Eid, 2012; Oreopoulos, 2011) révèlent aussi une forme de discrimination à l'embauche à l'encontre de personnes candidates portant un nom à consonance étrangère, malgré des qualifications comparables. Concernant la discrimination en contexte de travail, un nombre limité d'études la documentent. L'étude de Labelle-Deraspe (2023) souligne la présence de formes plus subtiles, telles que les incivilités quotidiennes perçues par les personnes issues de groupes minorisés. L'étude de Cénat et al. (2022), quant à elle, rapporte que 56,7 % des répondants disent avoir été renvoyés ou écartés d'une promotion pour des raisons injustes. Parmi ceux-ci, plusieurs rapportent des expériences de manque de respect, de remise en question de leurs compétences, ou même de harcèlement (Cénat et al., 2022). Enfin, bien que l'étude de Boulet et al. (2022) rend compte de l'existence de perceptions de discrimination sur le marché du travail canadien, elle n'en précise pas les formes spécifiques.

En conclusion, les constats des études restent modestes en ce qui concerne les formes de discrimination, une lacune de l'état des connaissances qui mériterait d'être examinée davantage pour mieux comprendre l'ampleur et la diversité du phénomène. Par ailleurs, si certaines formes de discrimination sont flagrantes et documentées, notamment en ce qui concerne l'embauche, d'autres, plus informelles ou indirectes, demeurent moins visibles et moins étudiées dans le contexte québécois. Cette lacune est également notable lorsqu'on compare les travaux québécois à la littérature nord-américaine, où les recherches documentent davantage les formes subtiles de discrimination, notamment les microagressions au travail, dont la prévalence apparaît élevée dans les études recensées (Salari et al., 2024).

## La discrimination au travail en fonction du contexte québécois et canadien

La littérature scientifique met aussi en évidence le fait que la discrimination au travail peut varier en fonction du contexte comme la région géographique, le secteur d'activité ou le type d'emploi et la taille de l'organisation. En ce qui concerne le contexte géographique, les personnes travailleuses des autres provinces canadiennes seraient 44 % plus susceptibles de rapporter des perceptions de discrimination au travail que leur contrepartie du Québec ou de la Colombie-Britannique (Boulet et al., 2022). De plus, l'étude de Boudarbat (2011) suggère que les personnes nouvellement immigrantes de 15 ans et plus sont plus nombreuses à rapporter la discrimination comme difficulté la plus sérieuse pour trouver un emploi au Québec (7,4 %) qu'en Ontario (3,2 %) ou qu'en Colombie-Britannique (3,1 %). En revanche, certaines études de *testing* ayant procédé à des analyses plus détaillées entre certaines villes canadiennes ne montrant pas de différences significatives entre celles-ci. En ce sens, l'étude d'Oreopoulos (2011) suggère une tendance relativement équivalente à la discrimination ciblant les candidatures avec un nom à consonance grecque à Toronto et Montréal. Aussi, l'étude de Beauregard (2020) indique que la discrimination ethnoraciale à l'embauche semble équivalente entre Montréal et Québec en fonction des résultats de l'étude d'Eid (2012). En revanche, aucune analyse comparative formelle n'a été faite. Pour ce qui est du secteur d'activité, l'étude de Boulet et al. (2022) rapporte que les personnes travailleuses du secteur de l'administration publique sont plus à risque de rapporter des perceptions de discrimination que leur contrepartie des autres secteurs ou industries excluant les services d'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux. D'un autre côté, l'étude d'Eid (2012) a montré un taux net de discrimination plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur public. En ce qui concerne les domaines et types d'emploi, l'étude d'Eid (2012) indique que le taux de discrimination à l'embauche est plus élevé dans les secteurs du secrétariat et des ressources humaines que dans les secteurs du marketing, du service



à la clientèle et des communications. L'étude de Beauregard (2020), pour sa part, a permis d'observer un taux de discrimination plus important dans les secteurs des ressources humaines et de la comptabilité que dans le secteur du marketing. Ainsi, ces résultats suggèrent que les personnes candidates avec des noms à consonances minoritaires seraient plus susceptibles d'être discriminées dans le domaine de l'administration. En résumé, la littérature scientifique documente des variations contextuelles concernant la discrimination à l'embauche et en contexte de travail. En effet, il semble exister des disparités en matière de discrimination en emploi en fonction de la province, du secteur d'activité et du type d'emploi. Les constats varient cependant selon le type de mesure de la discrimination. En l'absence d'analyses comparatives au niveau des villes et de différents types d'emplois, il apparaît pertinent de réaliser des analyses plus fines à ce sujet.

### Les conséquences potentielles de la discrimination au travail au Canada

Peu d'études canadiennes examinent les conséquences de la discrimination au travail sur les personnes touchées. L'étude de Boulet et al. (2022) indique que pour les personnes travailleuses canadiennes, les perceptions de discrimination au travail réduisent de 70 % les chances d'avoir une bonne santé psychologique et qu'elles augmentent les risques d'être stressé de 2,36 fois. Aussi, l'étude de Labelle-Desraspe (2023) indique que les personnes victimes d'incivilités au travail présentent un taux plus élevé de détresse psychologique au Canada. L'étude de Cénat et al. (2022) pour sa part montre une relation négative entre la discrimination ethnoraciale et la satisfaction de vie ( $b = -0,26, p = 0,003$ ) ainsi qu'entre la discrimination ethnoraciale et l'estime de soi ( $b = -0,23, p = 0,009$ ), ce qui reflète des effets de petite à moyenne taille. En plus des conséquences potentielles sur la santé psychologique, des études suggèrent des conséquences sur l'emploi. Ainsi, l'étude Eddaimi (2012) rapporte des témoignages de femmes québécoises qui ont cessé de chercher un emploi en conséquence de discriminations vécues. Une autre étude s'est intéressée aux conséquences légales du harcèlement psychologique à caractère discriminatoire par l'entremise de l'analyse de 20 décisions liées aux plaintes de 33 personnes rendues entre janvier 2016 et juin 2020 par le tribunal administratif du travail (Cox, 2020). L'étude relate les cas d'organisations qui ont dû payer des compensations monétaires à leurs personnes employées allant de 3000 \$ à 30 000 \$ pour des cas avérés de discrimination au travail. Cette étude recense aussi des conséquences pour les personnes victimes comme des pertes d'emploi, des dommages moraux et des épuisements professionnels.

En somme, les études canadiennes recensées montrent que la discrimination au travail et les autres comportements pouvant s'apparenter à la discrimination comme le harcèlement psychologique sont associés à des conséquences légales, à une moins bonne santé psychologique, au retrait du marché de l'emploi, à une diminution de l'estime de soi et de la satisfaction de vie. Toutefois, le nombre d'études reste limité et peu d'informations sont disponibles sur les conséquences potentielles de la discrimination sur des dimensions liées au travail au Québec. Or, des méta-analyses internationales indiquent que les perceptions de discrimination sont associées à une moins grande satisfaction au travail, à davantage de stress professionnel, à une plus forte intention de quitter son emploi ainsi qu'à une moins bonne santé psychologique et physique (Dhanani et al., 2018; Triana et al., 2015, 2019). Ces résultats suggèrent que plusieurs conséquences potentielles de la discrimination au travail demeurent encore peu documentées dans le contexte québécois.

En résumé, l'état des connaissances suggère que les personnes issues de minorités visibles constituent l'un des groupes les plus susceptibles de vivre ou de percevoir de la discrimination sur le marché du travail québécois et canadien. Toutefois, les résultats demeurent divergents concernant le rôle du genre et du statut migratoire. De plus, si les écrits recensés permettent de documenter certaines manifestations de la discrimination à l'embauche et en contexte de travail, les formes plus spécifiques que celle-ci peut prendre demeurent relativement peu étudiées au Québec. Des lacunes persistent également en ce qui concerne les contextes dans lesquels la discrimination survient, les études disponibles étant souvent limitées à certaines villes, certains secteurs ou certains types d'emplois et offrant peu d'informations sur les variations observées à l'échelle du Québec. Enfin, les conséquences de la discrimination au travail pour les personnes et les organisations demeurent encore peu documentées dans le contexte québécois, notamment en ce qui concerne la satisfaction au travail. Par conséquent, l'objectif général de la présente étude est d'examiner les perceptions

de discrimination des personnes travailleuses québécoises, leurs déterminants démographiques et contextuels, ainsi que leurs conséquences sur la satisfaction au travail.

### Cadre conceptuel

#### La discrimination au travail selon la conception de Chung (2001)

Selon Chung (2001), la discrimination au travail peut se définir comme un traitement négatif ou injuste d'une personne employée ou d'une personne candidate en raison de caractéristiques personnelles qui ne sont pas liées à la performance en emploi. Chung (2001) propose un modèle tridimensionnel de la discrimination au travail. La première dimension distingue la discrimination formelle ou informelle (Chung, 2001). La discrimination formelle renvoie à des actions organisationnelles comme le congédiement ou les décisions salariales et la discrimination informelle renvoie aux dynamiques interpersonnelles comme l'hostilité et le manque de respect (Chung, 2001). La deuxième dimension oppose la discrimination potentielle à la discrimination rencontrée (Chung, 2001). La discrimination potentielle représente celle dont peut s'attendre une personne subjectivement (p. ex. selon ses croyances) ou objectivement (p. ex. selon des faits, tels que des cas documentés de discrimination dans le milieu de travail) (Chung, 2001). La discrimination rencontrée pour sa part peut aussi être subjective, c'est-à-dire un sentiment ou une perception d'être discriminée, ou objective, c'est-à-dire avoir été reconnue par des critères comme une plainte officielle acceptée ou la reconnaissance des pairs (Chung, 2001). La troisième dimension se divise entre la discrimination perçue et la discrimination réelle (Chung, 2001). Dans cette dimension, la discrimination perçue représente l'opinion d'une personne sur la discrimination dans son milieu, c'est-à-dire ses perceptions de discrimination (Chung, 2001). La discrimination réelle, pour sa part, représente le vrai potentiel de discrimination dans un milieu (Chung, 2001). Autrement dit, il s'agit de la discrimination qui a véritablement lieu nonobstant des perceptions ou des connaissances des personnes qui en sont victimes (Chung, 2001). En somme, cette conception permet d'examiner différentes formes (formelle et informelle) de discrimination au travail, la discrimination rencontrée par les travailleurs et travailleuses québécois d'un point de vue subjectif, et enfin la discrimination perçue au travail, soit les perceptions de discrimination au travail.

#### La satisfaction au travail

Castel (2019) explique que la satisfaction au travail comporte trois dimensions. La dimension cognitive représente le jugement évaluatif qu'une personne fait de son travail (Castel, 2019). La dimension affective représente l'émotion d'une personne liée au jugement qu'elle fait de son travail (Castel, 2019). La dimension conative représente l'intention d'agir pour augmenter la satisfaction ou pour diminuer l'insatisfaction (Castel, 2019). En somme, la satisfaction au travail serait purement subjective, mais motive des comportements et des intentions objectives des personnes travailleuses (Castel, 2019). En cohérence avec cette conception, Clark (1997) considère que la satisfaction au travail serait une évaluation qu'une personne travailleuse fait de son emploi en fonction de ses attentes. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2017), cela prédirait d'ailleurs les absences, les démissions et la performance en emploi selon l'organisation du commerce et du développement économique. D'un point de vue méthodologique, cette conception globale de la satisfaction au travail peut se mesurer à partir d'un indicateur unique soit, un item portant sur la satisfaction générale (OCDE, 2017). La conception de Clark (1997) mettant l'accent sur la dimension cognitive, mais associée à des éléments issus de la dimension conative (p. ex. démissions), semble plus adéquate pour la présente étude puisqu'il est possible de mesurer la satisfaction au travail dans sa globalité à l'aide d'un indicateur unique comme mobilisé par l'OCDE (2017).

## Apport des théories du développement de carrière dans la relation entre les perceptions de discrimination et la satisfaction au travail

Dans le cadre de son modèle prédictif, la théorie de l'adaptation au travail (*Theory of Work Adjustment*) de Dawis et Lofquist (Dawis, 2005; Swanson et Schneider, 2020) postule que la satisfaction au travail d'une personne résulte de la correspondance entre ses besoins ou valeurs de travail, ainsi que les avantages offerts par son environnement de travail. Des études réalisées auprès de groupes minoritaires suggèrent qu'un climat perçu comme discriminatoire affaiblit cette correspondance et est associé à une satisfaction moindre (Lyons et O'Brien, 2006; Lyons et al., 2014). Cette théorie avance que lorsque l'environnement de travail ne répond pas aux besoins ou aux valeurs de travail des personnes travailleuses, leur satisfaction au travail tend à diminuer. Dans cette perspective, les perceptions de discrimination peuvent être considérées comme un facteur susceptible de compromettre la correspondance personne-environnement. Ainsi, la théorie de l'adaptation au travail fournit un cadre conceptuel permettant de comprendre pourquoi les personnes qui perçoivent davantage de discrimination au travail pourraient rapporter une satisfaction au travail plus faible.

### Objectifs spécifiques et hypothèses de recherche

Quatre objectifs spécifiques découlent ainsi de l'objectif général présenté plus haut. Le premier objectif spécifique consiste à décrire les formes de discrimination formelle et informelle au travail les plus fréquemment perçues par les personnes travailleuses québécoises. L'état des connaissances ne permet pas de formuler d'hypothèse en lien avec cet objectif spécifique.

Le deuxième objectif spécifique vise à identifier les caractéristiques démographiques comme le genre, le statut migratoire et le statut de minorité visible, associées aux perceptions de discrimination au travail des personnes travailleuses québécoises. En fonction de la littérature scientifique et des résultats obtenus par Boulet et al. (2022) l'hypothèse selon laquelle le genre et le statut de minorité visible seront associés aux perceptions de discrimination est avancée.

*H1* : Le risque de percevoir de la discrimination au travail sera plus élevé chez les femmes et les personnes issues de minorités visibles.

Le troisième objectif spécifique est d'identifier les contextes professionnels et géographiques comme le domaine d'emploi, le secteur d'activité et la région associés aux perceptions de discrimination au travail des personnes travailleuses québécoises. En prenant en considération les résultats de Boulet et al. (2022), d'Eid (2012), ainsi que ceux de Beaugrand (2020), trois hypothèses en lien avec le domaine d'emploi, le secteur d'activité et la région sont avancées.

*H2* : Le risque de percevoir de la discrimination sera plus élevé dans le domaine de l'administration.

*H3* : Le risque de percevoir de la discrimination au travail sera plus élevé chez les personnes travailleuses du secteur de l'administration publique.

*H4* : Le risque de percevoir de la discrimination au travail sera équivalente entre la région de Montréal et la région de Québec.

Le quatrième et dernier objectif spécifique consiste à examiner la relation entre les perceptions de discrimination au travail et la satisfaction au travail des personnes travailleuses québécoises. Compte tenu du fait que les perceptions de discrimination sont généralement associées à des conséquences négatives pour les personnes employées (Boulet et al., 2022; Triana et al., 2015, 2019), une hypothèse à cet effet est avancée.

*H5* : Les perceptions de discrimination au travail sont associées négativement à la satisfaction au travail des personnes travailleuses québécoises.

## Méthode

### Données de l'ESG de 2016 : Les Canadiens au travail et à la maison

Les données utilisées dans cette présente étude proviennent de l'ESG de 2016 : Les Canadiens au travail et à la maison. Par l'entremise d'enquêtes indépendantes, annuelles et transversales, l'ESG vise globalement à traiter de sujets en profondeur, à recueillir des données sur les tendances sociales et à suivre l'évolution du bien-être et des conditions de vie des personnes canadiennes (Statistique Canada, 2017a). Elle permet au gouvernement d'évaluer ou d'implanter des programmes et offre aux chercheurs et institutions des données pour la recherche scientifique sur les thèmes abordés. Le volet de l'ESG s'intéressant aux personnes canadiennes au travail et à la maison a été retenu comme base de données pour cette étude puisqu'il contient des données probantes et officielles en ce qui a trait aux perceptions de discrimination au travail et à la satisfaction au travail, en plus de données sociodémographiques et contextuelles quant à la situation des personnes répondantes. Cette enquête permet donc de répondre aux objectifs spécifiques de recherche.

### Échantillonnage et personnes participantes

L'échantillonnage de l'ESG repose sur la participation d'environ 20 000 personnes canadiennes de 15 ans ou plus vivant dans des ménages privés dans l'une des dix provinces canadiennes (Statistique Canada, 2017a). Ainsi, les territoires canadiens sont exclus de cet échantillon. Afin d'obtenir les données et d'interviewer les personnes canadiennes participantes, l'ESG emploie la méthode dite de composition aléatoire qui permet d'obtenir un échantillon dit probabiliste. Cette méthode consiste à générer aléatoirement des numéros de téléphone domiciliaire en fonction des indicatifs propres à chacune des dix provinces canadiennes. Cela permet un plan d'échantillonnage à deux degrés. En effet, les numéros de téléphone obtenus par composition aléatoire représentent un ménage. Ensuite, une personne volontaire par ménage a été soumise à une entrevue téléphonique et à un questionnaire électronique.

Dans le cadre du présent projet, un sous échantillon composé de travailleuses et travailleurs québécois âgés de 18 à 65 ans a été mobilisé. L'échantillon retenu pour la présente étude est composé de 2182 personnes travailleuses québécoises (52,3 % de femmes; 47,7 % d'hommes) de 18 à 65 ans ( $M = 45,1$  ans;  $ÉT = 13,2$ ), dont 6,1 % ont rapporté des perceptions de discrimination. L'échantillon est représentatif des personnes québécoises en emploi au moment de l'enquête grâce à l'application d'une pondération fournie par Statistique Canada, permettant l'inférence des résultats à la population générale. De plus, les analyses ont été réalisées à l'aide du logiciel SAS en appliquant également des poids de type *Bootstrap* fournis par Statistique Canada.

### Variables à l'étude et plan d'analyse

Pour le premier objectif spécifique, des analyses descriptives de fréquences ont été effectuées<sup>1</sup>. En cohérence avec la conception de Chung (2001), la variable DBH\_Q04 présente différentes formes de discrimination au travail. Ainsi, la discrimination formelle de la première dimension de la conceptualisation de Chung (2001) est représentée par les catégories suivantes : 1) le refus d'une promotion ou formation, 2) l'attribution d'une charge de travail excessive et 3) la proposition de tâches moins intéressantes ou comportant moins de défis. La discrimination informelle de la conceptualisation de Chung (2001) est représentée par les catégories suivantes : 1) être ignoré par les autres, 2) être mis mal à l'aise et 3) faire l'objet de propos tenus dans son dos. Ensuite, la discrimination rencontrée et la discrimination perçue sont reflétées par l'ensemble des variables portant sur les perceptions de discrimination telle que vécue par les personnes répondantes. Cela s'applique à la variable DBH\_Q04 qui s'intéresse aux formes spécifiques, mais aussi à la variable DBH\_Q01

1 Un tableau détaillant les indicateurs des formes de discrimination au travail est présenté à l'Annexe 1 des matériaux supplémentaires.



qui demande aux personnes répondantes si elles ont perçu ou non de la discrimination au travail. En somme, les données disponibles sont en mesure de représenter en partie, les trois dimensions de la discrimination au travail proposées par Chung (2001), soit les formes formelles et informelles de discrimination, la discrimination rencontrée d'un point de vue subjectif, et enfin la discrimination perçue au travail, soit les perceptions de discrimination au travail. Il importe toutefois de noter que bien que les perceptions de discrimination au travail soient reconnues comme un indicateur pertinent pour examiner la discrimination en milieu de travail, notamment parce qu'elles permettent de saisir des situations qui échappent aux mesures objectives et d'éclairer les conséquences de la discrimination pour les personnes employées et les organisations (Lee, 2022), elles s'appuient sur des données auto-rapportées qui ne permettent pas d'inférer la discrimination objective et réelle au sens de Chung (2001).

Pour le deuxième objectif spécifique, une analyse de régression logistique binaire a été effectuée<sup>2</sup>. Les variables indépendantes du deuxième objectif spécifique regroupent les caractéristiques démographiques des personnes participantes, autrement dit, leur genre, leur statut migratoire et leur statut de minorité visible. La variable dépendante du deuxième objectif spécifique est la présence ou l'absence des perceptions de discrimination au travail qui est traitée comme une variable dichotomique. L'analyse de régression logistique binaire a été utilisée, car elle permet d'analyser la relation entre une variable dépendante dichotomique (présence ou absence de perceptions de discrimination au travail) ainsi que plusieurs variables indépendantes (genre, statut de minorité visible, statut d'immigration), tout en incluant des variables de contrôle (âge et niveau de scolarité) (Howell, 2024). De plus, ce type d'analyse permet l'obtention de rapports de cotes (RC) ainsi qu'un seuil de significativité permettant de prédire les probabilités qu'un événement se produise (p. ex. perceptions de discrimination au travail) en fonction de certaines variables (p. ex. genre, statut d'immigration, statut de minorité visible).

Pour le troisième objectif spécifique, une analyse de régression logistique binaire a aussi été effectuée<sup>3</sup>. Les variables indépendantes pour cet objectif spécifique sont le domaine d'emploi, le secteur d'activité et la région. Tout comme le deuxième objectif spécifique, la variable dépendante est la présence ou l'absence des perceptions de discrimination au travail qui est traitée comme une variable dichotomique. Dans ce cas, la régression logistique binaire est aussi l'analyse appropriée pour les mêmes raisons nommées plus haut. En cohérence avec l'hypothèse de recherche H4, la région de Montréal a été choisie comme catégorie de référence<sup>4</sup>, car il s'agit du principal centre urbain de la province et qu'elle est un point de référence dans les études québécoises portant sur les perceptions de discrimination sur le marché du travail (p. ex. Beauregard, 2020).

Pour le quatrième objectif, une analyse de régression logistique multinomiale a été réalisée. La présence ou l'absence des perceptions de discrimination au travail est la variable indépendante (dichotomique) et la variable dépendante est la satisfaction au travail (catégorielle)<sup>5</sup>. En cohérence avec la définition de Clark (1997), la satisfaction au travail est mesurée à l'aide d'un item unique. Le choix de procéder à une analyse de régression logistique multinomiale repose sur la nature catégorielle de la variable dépendante (satisfaction au travail) et de la nature dichotomique de la variable indépendante (perceptions de discrimination au travail) (Howell, 2024). De plus, tout comme l'analyse de régression logistique binaire, l'analyse de régression logistique multinomiale permet d'obtenir des RC et un seuil de significativité tout en générant un modèle permettant d'étudier l'association entre la variable indépendante et la variable dépendante.

Enfin, la littérature scientifique a déjà mis en évidence certains facteurs qui influencent les perceptions de discrimination comme l'âge et le niveau de scolarité (Boulet et al., 2022). Ainsi, les variables de contrôle retenues pour les analyses de régression logistique binaire et multinomiale (objectifs 2 à 4) sont l'âge et le

2 Un tableau détaillant les indicateurs des caractéristiques démographiques et des perceptions de discrimination au travail est présenté à l'Annexe 2 des matériaux supplémentaires.

3 Un tableau détaillant les indicateurs des contextes professionnels et géographiques est présenté à l'Annexe 3 des matériaux supplémentaires.

4 Afin de permettre des comparaisons nuancées entre les différentes régions et opposer les réalités régionales aux contextes métropolitains, la catégorie Non-RMR (régions hors régions métropolitaines de recensement [RMR]) a également été utilisée comme catégorie de référence de base dans le cadre d'analyses complémentaires. Un tableau présentant les résultats de cette analyse est présenté à l'Annexe 6 des matériaux supplémentaires.

5 Un tableau détaillant l'indicateur de la satisfaction au travail est présenté à l'Annexe 4 des matériaux supplémentaires.

niveau de scolarité des personnes ayant répondu à l'enquête<sup>6</sup>. Ces variables de contrôle sont insérées dans les modèles dans le but de modérer leur effet et de contrôler la partie de la variance qu'elles représentent.

## Considérations éthiques

L'analyse secondaire des données recueillies par Statistique Canada dans le cadre de l'ESG est prévue dans le consentement fourni par les personnes répondantes lors de la collecte des données. De plus, la conformité éthique du projet a été vérifiée par Statistique Canada lors de l'approbation de la proposition de recherche et de l'analyse des demandes officielles de sortie des données. Enfin, plusieurs règles de contrôle ont été respectées afin de garantir l'anonymisation des données et éviter que ces dernières permettent d'identifier des personnes en particulier.

## Résultats<sup>7</sup>

### Objectif spécifique 1 : Formes de discrimination au travail perçues par les personnes travailleuses québécoises

Le tableau 1 indique les proportions des personnes travailleuses québécoises ayant perçu les différentes formes de discrimination. La forme de discrimination la plus fréquemment perçue est de se faire mettre mal à l'aise (discrimination informelle). En effet, 44,9 % (IC 95 % [31,2 % - 58,6 %]) des personnes répondantes ayant rapporté des perceptions de discrimination au travail indiquent s'être fait mettre mal à l'aise. D'autres formes de discrimination informelle sont aussi rapportées. Ainsi, un total de 28,6 % (IC 95 % [16,2 % - 41,0 %]) ont indiqué que d'autres personnes ont parlé dans leur dos (discrimination informelle). De plus, 23,6 % (IC 95 % [11,8 % - 35,4 %]) ont indiqué avoir été ignoré par les autres (discrimination informelle). Ensuite, il est possible de constater que des formes de discrimination formelle sont rapportées. Ainsi, 31 % (IC 95 % [17,4 % - 44,6 %]) ont indiqué s'être fait proposer moins de défis ou des tâches moins intéressantes (discrimination formelle). Aussi, 21 % (IC 95 % [8,3 % - 33,7 %]) ont indiqué s'être fait donner trop de travail (discrimination formelle). Également, 17,6 % (IC 95 % [7,7 % - 27,5 %]) ont indiqué s'être fait refuser une promotion ou une formation

6 Un tableau détaillant les indicateurs des variables de contrôle est présenté à l'Annexe 5 des matériaux supplémentaires.

7 Afin de respecter la confidentialité des données selon les règles de Statistique Canada, certaines données descriptives, telles que la proportion de perceptions de discrimination selon les différentes caractéristiques démographiques, ou contextes professionnels et géographiques, ne peuvent pas être diffusées.

**Tableau 1**

*Les formes de discrimination au travail perçues par les personnes travailleuses québécoises  
(n = 133 / 313828 (pondéré))*

| Forme de discrimination                       | %      | IC 95 %         |
|-----------------------------------------------|--------|-----------------|
| Ignoré par les autres <sup>I</sup>            | 23,6 % | 11,8 % - 35,4 % |
| Vous mettre mal à l'aise <sup>I</sup>         | 44,9 % | 31,2 % - 58,6 % |
| Parler dans votre dos <sup>I</sup>            | 28,6 % | 16,2 % - 41,0 % |
| Promotion ou formation refusée <sup>F</sup>   | 17,6 % | 7,7 % - 27,5 %  |
| On vous donnait trop de travail <sup>F</sup>  | 21,0 % | 8,3 % - 33,7 %  |
| On vous proposait moins de défis <sup>F</sup> | 31,0 % | 17,4 % - 44,6 % |
| Autre <sup>a</sup>                            | 26,7 % | 15,0 % - 38,4 % |

Note. IC = intervalle de confiance. <sup>I</sup> = discrimination informelle. <sup>F</sup> = discrimination formelle.

<sup>a</sup>= Il n'a pas été possible d'avoir accès aux réponses nominales précises, car ces dernières sont confidentielles.

(discrimination formelle). Finalement, 26,7 % (IC 95 % [15,0 % - 38,4 %]) ont indiqué avoir subi d'autres formes de discrimination<sup>8</sup>.

## Objectif spécifique 2 : Caractéristiques démographiques associées aux perceptions de discrimination au travail au Québec

Le tableau 2 indique les résultats des analyses de régressions logistiques binaires visant à mettre en lumière les caractéristiques démographiques associées aux perceptions de discrimination des personnes travailleuses québécoises. Les résultats indiquent d'abord que le statut de minorité visible est associé aux perceptions de discrimination au travail (RC = 4,82,  $p = 0,001$ ). En ce sens, les personnes travailleuses québécoises issues de minorités visibles sont 4,82 fois (IC 95 % [1,9 – 12,3]) plus susceptibles de rapporter des perceptions de discrimination que les personnes qui ne sont pas issues de minorités visibles, ce qui reflète un effet de taille moyenne. Il est aussi possible de constater qu'aucune association significative n'a été observée entre les perceptions de discrimination et les deux autres caractéristiques sociodémographiques : le genre (RC = 0,66,  $p = 0,194$ ) et le statut d'immigration (RC = 0,73,  $p = 0,547$ ). En ce sens, les analyses révèlent que les femmes québécoises ne sont pas plus susceptibles que les hommes de rapporter des perceptions de discrimination au travail. De plus, les personnes immigrantes québécoises ne sont pas plus à risque que les personnes natives de rapporter des perceptions de discrimination au travail.

**Tableau 2**

*Caractéristiques démographiques associées aux perceptions de discrimination au travail au Québec*

| Caractéristiques démographiques | <i>b</i> | Erreur-type | <i>p</i> | RC   | IC 95 %        |
|---------------------------------|----------|-------------|----------|------|----------------|
| Genre                           | -0,41    | 0,32        | 0,194    | 0,66 | [0,35 – 1,24]  |
| Femme                           |          |             |          |      |                |
| Homme <sup>a</sup>              |          |             |          |      |                |
| Statut de minorité visible      | 1,57     | 0,47        | 0,001    | 4,82 | [1,90 – 12,26] |
| Minorité visible <sup>a</sup>   |          |             |          |      |                |
| Non-Minorité visible            |          |             |          |      |                |
| Statut d'immigration            | -0,32    | 0,52        | 0,547    | 0,73 | [0,26 – 2,04]  |
| Immigrant <sup>a</sup>          |          |             |          |      |                |
| Non-Immigrant                   |          |             |          |      |                |

*Note.* L'âge et le niveau de scolarité ont été contrôlés dans le modèle. *b* = coefficient estimé. RC = rapport de cotes. IC = intervalle de confiance. <sup>a</sup> = catégorie de référence. Pseudo-R<sup>2</sup>(Mcfadden) = 0,053, Wald test = 1,95 ( $p = 0,034$ ), Pseudo-R<sup>2</sup> (Cox et Snell) = 0,011, Pseudo-R<sup>2</sup> (Nagelkerke) = 0,015.

## Objectif spécifique 3 : Contextes professionnels et géographiques associés aux perceptions de discrimination au travail au Québec

Le tableau 3 présente les résultats des analyses de régressions logistiques binaires visant à identifier les différents contextes professionnels et géographiques associés aux perceptions de discrimination au travail. Aucune association significative n'a été observée entre les perceptions de discrimination et 1) les domaines d'emploi, 2) les secteurs d'activité et 3) les régions du Québec. Plus précisément, les personnes travailleuses québécoises œuvrant dans les domaines des affaires, des finances et de l'administration ne sont pas plus à risque que les personnes travailleuses des autres secteurs de rapporter des perceptions de discrimination. De plus, les personnes travailleuses québécoises des autres secteurs d'activité ne sont pas plus à risque de

8 Pour des raisons de confidentialité des données, ces réponses nominales ne sont pas disponibles.

rapporter des perceptions de discrimination que les personnes travailleuses du secteur de la santé et des services sociaux, de l'éducation ou de l'administration publique. En d'autres mots, le risque de rapporter des perceptions de discrimination n'est pas plus élevé dans le secteur de l'administration publique que dans les autres secteurs d'activités. Finalement, les personnes travailleuses québécoises de la région de Montréal ne sont pas plus à risque de rapporter des perceptions de discrimination que les personnes travailleuses des autres RMR (p. ex. Québec) ou des régions non RMR. Par ailleurs, il importe de noter que certaines estimations sont instables vu les faibles effectifs des catégories visées (Domaine des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe, régions de Saguenay, Trois-Rivières et Drummondville), rendant ainsi ces résultats difficilement interprétables.

**Tableau 3**

*Contextes professionnels et géographiques associés aux perceptions de discrimination au travail au Québec*

| Contextes professionnels                                                       | <i>b</i> | <i>Erreur-type</i> | <i>p</i> | RC   | IC 95 %          |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|----------|------|------------------|
| <b>Domaines d'emploi de la CNP</b>                                             |          |                    |          |      |                  |
| Affaires, finances et administration (1) <sup>a</sup>                          |          |                    |          |      |                  |
| Gestion (0)                                                                    | -0,291   | 0,779              | 0,709    | 0,75 | [0,16 – 3,46]    |
| Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (2)                   | -0,608   | 0,690              | 0,379    | 0,55 | [0,14 – 2,11]    |
| Secteur de la santé (3)                                                        | 0,119    | 0,723              | 0,869    | 1,13 | [0,27 – 4,67]    |
| Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (4) | -0,383   | 0,644              | 0,552    | 0,68 | [0,19 – 2,41]    |
| Arts, culture, sports et loisirs (5)                                           | 0,021    | 1,289              | 0,987    | 1,02 | [0,08 – 12,87]   |
| Vente et services (6)                                                          | 0,342    | 0,535              | 0,523    | 1,41 | [0,49 – 4,03]    |
| Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (7)                      | 0,570    | 0,581              | 0,327    | 1,77 | [0,57 – 5,54]    |
| Ressources naturelles, agriculture et production connexe (8)                   | 0,337    | 6,292              | 0,957    | 1,40 | N/A <sup>b</sup> |
| Fabrication et services d'utilité publique (9)                                 | 0,603    | 0,929              | 0,517    | 1,83 | [0,29 – 11,35]   |
| <b>Secteurs d'activité</b>                                                     |          |                    |          |      |                  |
| Autres industries <sup>a</sup>                                                 |          |                    |          |      |                  |
| Santé et services sociaux                                                      | 0,386    | 0,580              | 0,506    | 1,47 | [0,47 – 4,60]    |
| Éducation                                                                      | 0,280    | 0,729              | 0,427    | 1,79 | [0,43 – 7,48]    |
| Administration publique                                                        | 0,538    | 0,540              | 0,319    | 1,71 | [0,59 – 4,94]    |
| <b>Régions</b>                                                                 |          |                    |          |      |                  |
| Montréal <sup>a</sup>                                                          |          |                    |          |      |                  |
| Saguenay                                                                       | 0,128    | 6,396              | 0,984    | 1,14 | N/A              |
| Québec                                                                         | -0,084   | 0,555              | 0,880    | 0,92 | [0,31 – 2,74]    |
| Sherbrooke                                                                     | -0,346   | 1,707              | 0,839    | 0,71 | [0,03 – 20,24]   |
| Trois-Rivières                                                                 | -0,258   | 7,040              | 0,971    | 0,77 | N/A              |
| Drummondville                                                                  | -0,478   | 9,811              | 0,961    | 0,62 | N/A              |



| Contextes professionnels | <i>b</i> | <i>Erreur-type</i> | <i>p</i> | RC   | IC 95 %       |
|--------------------------|----------|--------------------|----------|------|---------------|
| Gatineau                 | -0,337   | 0,393              | 0,392    | 0,71 | [0,17 – 2,95] |
| Non-RMR                  | -0,350   | 0,728              | 0,631    | 0,71 | [0,33 – 1,55] |

*Note.* L'âge et le niveau de scolarité ont été contrôlés dans le modèle. CNP = Classification nationale des professions. *b* = coefficient estimé. RC = rapport de cotes. IC = intervalle de confiance. RMR = région métropolitaine de recensement. <sup>a</sup> = catégorie de référence. <sup>b</sup> = Pour certaines catégories, les faibles effectifs ont entraîné des estimations instables. Les intervalles de confiance à 95 % obtenus étaient extrêmement larges (< 0,001 à > 999,999), rendant ces estimations, ainsi que les pseudo-R<sup>2</sup> de Cox et Snell et de Nagelkerke difficilement interprétables. Pseudo-R<sup>2</sup> (Mcfadden) = 0,021, Wald test = 0,27 (*p* = 0,999). Les pseudo-R<sup>2</sup> de Cox et Snell et de Nagelkerke n'ont pas été interprétés en raison de l'instabilité des estimations.

#### Objectif spécifique 4 : Association entre les perceptions de discrimination au travail et la satisfaction au travail au Québec

Le tableau 4 présente les résultats des analyses de régressions logistiques multinomiales visant à identifier une association entre les perceptions de discrimination au travail et la satisfaction au travail. Il est possible de remarquer que les perceptions de discrimination au travail sont significativement associées à une moins bonne satisfaction au travail. Plus précisément, les personnes qui rapportent des perceptions de discrimination au travail sont 6,57 fois (IC 95 % [2,0 – 21,6]) plus susceptibles de rapporter être insatisfaites ou très insatisfaites plutôt que satisfaites ou très satisfaites, ce qui représente un effet de grande taille. Enfin, aucune association significative n'a été observée entre les perceptions de discrimination au travail et le fait de rapporter être ni satisfaite ni insatisfaite au travail plutôt que satisfait ou très satisfait (RC = 1,99, *p* = 0,347).

**Tableau 4**

*Association entre les perceptions de discrimination et la satisfaction au travail*

| Niveau de satisfaction au travail        | <i>b</i> | <i>Erreur-type</i> | <i>p</i> | RC   | IC 95 %        |
|------------------------------------------|----------|--------------------|----------|------|----------------|
| Satisfait ou très satisfait <sup>a</sup> |          |                    |          |      |                |
| Insatisfait ou très insatisfait          | 1,883    | 0,605              | 0,002    | 6,57 | [2,00 – 21,56] |
| Ni satisfait ni insatisfait              | 0,686    | 0,728              | 0,347    | 1,99 | [0,48 – 8,29]  |

*Note.* Les variables âge et niveau de scolarité ont été ajoutées au modèle pour contrôler leur effet. *b* = coefficient estimé. RC = rapport de cotes. IC = intervalle de confiance. <sup>a</sup> = catégorie de référence. Pseudo-R<sup>2</sup> (Mcfadden) = 0,05, Wald test = 4,98 (*p* = 0,007), Pseudo-R<sup>2</sup> (Cox et Snell) = 0,07, Pseudo-R<sup>2</sup> (Nagelkerke) = 0,10.

### Discussion

Cet article avait comme objectif d'examiner les perceptions de discrimination des personnes travailleuses québécoises, leurs déterminants démographiques et contextuels, ainsi que leurs conséquences sur la satisfaction au travail. En ce qui concerne le premier objectif spécifique, les résultats indiquent que dans l'ensemble la forme de discrimination la plus rapportée représente de la discrimination informelle, mais que des formes de discriminations formelles sont aussi rapportées. Selon le modèle tridimensionnel de Chung (2001), les formes de discrimination informelle liées aux dynamiques interpersonnelles (p. ex. hostilité, manque de respect) seraient ainsi davantage perçues que les formes de discrimination formelle liées aux actions organisationnelles (p. ex. congédiement, décisions salariales).

En ce qui a trait au deuxième objectif spécifique, l'hypothèse 1 est partiellement confirmée. En effet, il est possible de constater que les personnes travailleuses québécoises issues de minorités visibles sont plus

susceptibles de rapporter des perceptions de discrimination au travail que leurs pairs. Ces résultats convergent avec ceux de Boulet et al. (2022) et Lardoux (2018). En revanche, bien que de façon générale, les perceptions de discrimination au travail sont moins fréquentes au Québec que dans le reste du Canada (Boulet et al., 2022), les résultats de la présente étude indiquent une taille d'effet plus marquée au Québec que celle observée au Canada par Boulet et al. (2022) concernant les personnes travailleuses issues de minorités visibles (4,82 fois plus à risque au Québec contre 1,5 fois plus à risque au Canada). En ce sens, la situation des personnes travailleuses issues de minorités visibles semble plus désavantageuse au Québec qu'au Canada. Cette situation pourrait s'expliquer en partie par le fait que 21,2 % de la population active québécoise s'identifie comme minorité visible contre près de 35,6 % de la population active canadienne (Statistique Canada, 2025b). Dans ce contexte, le sentiment de différence pourrait être amplifié au Québec pour les personnes issues de minorités visibles puisqu'elles sont moins représentées sur le marché du travail. De plus, considérant la portée plus étendue des lois en matière d'égalité et d'équité sur le marché du travail au Québec, comparativement à la majorité des autres provinces canadiennes, il est possible que les personnes québécoises issues de minorités visibles aient des attentes plus élevées, les rendant ainsi plus susceptibles de percevoir de la discrimination au travail que leurs homologues ailleurs au Canada. En ce qui concerne le genre, les résultats de la présente étude indiquent que les femmes québécoises ne sont pas plus à risque que les hommes de rapporter des perceptions de discrimination au travail. Ces résultats divergent de ceux de Boulet et al. (2022) qui indiquaient que les femmes canadiennes étaient plus à risque que les hommes canadiens de rapporter des perceptions de discrimination au travail. Cette divergence suggère que la situation des femmes en matière de perceptions de discrimination au travail est meilleure au Québec qu'au Canada. Cette situation pourrait notamment s'expliquer par des politiques québécoises plus proactives en matière d'égalité entre les genres, telles que la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la Loi sur l'équité salariale et les politiques familiales plus généreuses que dans le reste du Canada (Boulet et al., 2022). De plus, les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail semblent moins marqués au Québec, notamment sur le plan salarial : au Québec, les femmes gagnent en moyenne 9 % de moins que les hommes contre 12 % de moins au Canada (CNESST, 2025; Statistique Canada, 2026). Ce contexte plus favorable pourrait atténuer les perceptions de discrimination au travail chez les femmes québécoises. Enfin, relativement au statut migratoire, les résultats de la présente étude montrent que les personnes travailleuses immigrantes ne sont pas plus à risque de rapporter des perceptions de discrimination que les personnes natives. Cela rejoint les conclusions de Boulet et al. (2022) et aussi les données préliminaires d'une autre étude québécoise toutefois menée auprès d'une population d'élèves du secondaire (Dorceus, 2024). Bien que le profil migratoire du Québec se distinguait de celui du reste du Canada au moment de l'ESG 2016, notamment par une plus grande proportion de personnes immigrantes ayant le français comme langue maternelle (Statistique Canada, 2017b), le statut migratoire demeure une caractéristique moins visible et moins déterminante pour les perceptions de discrimination que des caractéristiques plus visibles comme le statut de minorité visible tel qu'avancé par Boulet et al. (2022). Cela dit, il importe de rappeler que les explications avancées relativement aux différences observées ou non observées demeurent hypothétiques et méritent d'être examinées davantage dans le cadre de recherches futures.

Concernant le troisième objectif spécifique, il est possible de constater qu'aucun des contextes professionnels et géographiques ciblés n'est associé significativement aux perceptions de discrimination au travail. Ainsi, l'hypothèse 2 est infirmée : le risque de percevoir de la discrimination n'est pas plus élevé dans le domaine de l'administration que dans les autres domaines d'emploi. Ces résultats divergent de ceux observés par Beauregard (2020) et Eid (2012) qui indiquaient que la discrimination à l'embauche serait plus élevée dans les domaines liés à l'administration, tels que le secrétariat ou les ressources humaines. Cela pourrait s'expliquer par l'écart entre la mesure de perceptions de discrimination, telle que réalisée dans la présente étude, et celle de la discrimination objective dans les études de Beauregard (2020) et Eid (2012). En effet, cet écart est documenté dans les travaux de Chung (2001) qui distingue la discrimination objective (p. ex. mesurée par la méthode du *testing*) de la discrimination subjective (p. ex. les perceptions de discrimination). Toutefois, en ce qui concerne le secteur des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe, l'estimation instable ne permet ni de confirmer ni d'infirmar l'hypothèse formulée.

Dans un autre ordre d'idées, l'hypothèse 3 est également infirmée : les personnes travailleuses québécoises du secteur de l'administration publique ne sont pas plus à risque que les personnes travailleuses des autres secteurs d'activités à rapporter des perceptions de discrimination au travail. Ces résultats divergent de ceux obtenus par Boulet et al. (2022) selon lesquels les personnes travailleuses canadiennes du secteur de l'administration publique rapportent plus de perceptions de discrimination au travail que leur contrepartie des autres secteurs. Cette divergence pourrait être en partie expliquée par des différences structurelles et contextuelles. Il est possible que les politiques d'accès à l'égalité en emploi, plus développées au Québec dans le secteur public, contribuent à atténuer les perceptions de discrimination. De plus, comme les personnes travailleuses québécoises rapportent globalement moins de perceptions de discrimination que les personnes travailleuses canadiennes (Boulet et al., 2022), il se pourrait que cette tendance s'applique de façon transversale à tous les secteurs d'activité, y compris l'administration publique.

En ce qui concerne le contexte géographique, l'hypothèse 4 est confirmée : le risque de percevoir de la discrimination au travail est équivalent entre les régions de Montréal et de Québec. Ces résultats convergent avec les conclusions de Beauregard (2020) à l'effet que la discrimination à l'embauche serait équivalente entre Montréal et Québec. De plus, les perceptions de discrimination au travail au Québec seraient aussi équivalentes entre Montréal et les autres RMR (Sherbrooke, Gatineau) et les non-RMR testées pour lesquelles les résultats sont interprétables. À ce sujet, il est possible que l'application de politiques publiques soit relativement homogène au Québec, ce qui pourrait contribuer à une expérience similaire dans les milieux de travail, peu importe la région. Toutefois, il importe de rappeler qu'il n'est pas possible de confirmer ni d'infirmar l'hypothèse concernant les régions du Saguenay, de Trois-Rivières et de Drummondville, en raison de l'instabilité des estimations obtenues pour ces régions.

Finalement, relativement au quatrième objectif spécifique, l'hypothèse 5 est confirmée : les perceptions de discrimination au travail sont associées négativement à la satisfaction au travail des personnes travailleuses québécoises. En effet, les résultats indiquent que les personnes travailleuses québécoises qui rapportent des perceptions de discrimination sont plus susceptibles de rapporter être insatisfaites ou très insatisfaites au travail plutôt que satisfaites ou très satisfaites. Ces résultats convergent avec ceux d'études nord-américaines (Dhanani et al., 2018; Triana et al., 2015; Triana et al., 2019). Ils sont également cohérents avec la théorie de l'adaptation au travail (Dawis, 2005), selon laquelle la satisfaction au travail dépend de la correspondance entre les besoins et les valeurs des personnes travailleuses et les caractéristiques de leur environnement de travail. Dans cette perspective, les perceptions de discrimination peuvent indiquer que l'environnement de travail répond moins bien aux besoins et aux attentes des personnes travailleuses, ce qui contribuerait à expliquer leur plus faible satisfaction au travail.

## Conclusion

L'objectif général de la présente étude était d'examiner les perceptions de discrimination des personnes travailleuses québécoises, leurs déterminants, ainsi que leurs conséquences sur la satisfaction au travail. Les résultats soulèvent quelques implications vis-à-vis la pratique de l'orientation en contexte organisationnel. Tout d'abord, les résultats soulignent la prédominance des formes informelles de discrimination dans les organisations québécoises. En conséquence, les personnes conseillères d'orientation peuvent accorder autant d'importance aux formes informelles qu'aux formes formelles comme décrite par Chung (2001) dans leurs considérations et interventions en lien avec la discrimination. De plus, considérant que les personnes travailleuses québécoises issues de minorités visibles sont plus susceptibles de rapporter des perceptions de discrimination au travail que leurs pairs, cela suggère que les personnes responsables de la GÉDI devraient porter une attention particulière à ce groupe. Aussi, dans la mesure où les perceptions de discrimination au travail sont associées à un risque plus élevé d'insatisfaction au travail et que les personnes conseillères d'orientation ont une expertise en matière de satisfaction et de bien-être au travail (Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, 2025), ces dernières pourraient contribuer à l'identification et à l'analyse des enjeux liés à la discrimination au travail ainsi qu'à la réflexion sur les pratiques organisationnelles favorisant des milieux de travail plus équitables et inclusifs. Dans la perspective de la théorie de l'adaptation au travail, ces interventions pourraient favoriser une meilleure adéquation entre les besoins et les valeurs

des personnes travailleuses — notamment en matière d'équité et d'inclusion — et les caractéristiques de leur environnement de travail, ce qui est susceptible de favoriser leur satisfaction au travail. À titre exploratoire et en cohérence avec certaines recommandations formulées dans la littérature sur la GÉDI (Wickham et al., 2025), les organisations pourraient notamment envisager la mise en place de mécanismes de prévention et de traitement des situations de discrimination, ou encore le suivi systématique des mesures de GÉDI et de leurs effets sur les organisations et les personnes employées. Cela dit, l'effet de ces mesures d'adaptation sur les perceptions de discrimination et la satisfaction au travail serait à documenter empiriquement.

Cette étude comporte par ailleurs certaines limites. Premièrement, les données utilisées datent de 2016. Différents changements au cours des dernières années qui touchent le milieu de travail québécois (p. ex. pandémie, essor du télétravail et Loi sur la laïcité de l'État) pourraient faire en sorte que le portrait des perceptions de discrimination au travail soit différent près de 10 ans plus tard. Deuxièmement, la nature transversale des données de l'ESG de 2016 ne permet pas d'établir des liens de causalité concernant les associations significatives, par exemple entre les perceptions de discrimination et la satisfaction au travail. Troisièmement, bien que la mesure des perceptions de discrimination comporte certains avantages (p. ex. peu coûteuse, accessible) (Lee, 2022), celle-ci peut toutefois être influencée par des biais de désirabilité sociale ou par les traits de personnalité (p. ex. niveau élevé de névrosisme), ce qui pourrait affecter l'ampleur des perceptions rapportées. Quatrièmement, le sous-échantillon plutôt limité de personnes ayant rapporté des perceptions de discrimination (6,1 % de l'échantillon de 2 182 personnes) pourrait expliquer une difficulté à détecter des résultats significatifs, notamment en ce qui concerne le troisième objectif spécifique. Enfin, plus largement, les faibles effectifs observés dans certaines catégories liées à cet objectif spécifique, notamment le domaine des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe ainsi que les régions du Saguenay, de Trois-Rivières et de Drummondville, ont entraîné des estimations instables. Cette situation a limité l'interprétation de ces résultats et empêché de confirmer ou d'infirmer entièrement deux des hypothèses formulées.

Ces limites ouvrent la voie à des recherches futures. D'abord, il pourrait être intéressant d'effectuer les mêmes analyses avec les données des prochaines ESG – Les Canadiens au travail et à la maison afin de voir s'il y a eu des changements au niveau des perceptions de discrimination au travail. Par la suite, des déterminants additionnels pourraient être testés tels que la taille de l'organisation vu que la littérature scientifique montre que la discrimination à l'embauche est plus présente dans les petites organisations (Banerjee et al., 2018). Dans un autre ordre d'idées, il pourrait être intéressant d'examiner l'effet de pratiques en matière de GÉDI sur les perceptions de discrimination des personnes travailleuses québécoises.

## Références

- Banerjee, R., Reitz, J. G. et Oreopoulos, P. (2018). Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of canadian field experiment data. *Canadian Public Policy*, 44(1), 1–12. <https://utpjournals.press/doi/10.3138/cpp.2017-033>
- Beauregard, J.-P. (2020). *Les frontières invisibles de l'embauche des Québécois minoritaires : Hiérarchie ethnique, effet modérateur du genre féminin et discrimination systémique, Dévoiler la barrière à l'emploi par un testing à Québec* [thèse de doctorat inédite]. Université Laval. <https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/a339c964-38d5-480c-9793-211c9bc4459f>
- Boudarbat, B. (2011). *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : Enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique* (Rapport de projet no 2011RP-07). CIRANO. <https://cirano.qc.ca/fr/sommaires/2011RP-07>
- Boulet, M., Lachapelle, M. et Keiff, S. (2022). Demographic diversity, perceived workplace discrimination and workers' well-being: Context matters. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 11(1), 35–51. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2021-0179>
- Castel, D. (2019). Satisfaction au travail. Dans G. Valléry, M.-É. Bobillier-Chaumon, É. Brangier, et M. Dubois (dir.), *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* (2e éd., p. 390–393). Dunod.
- Cénat, J. M., Hajizadeh, S., Dalexis, R. D., Ndengeyngoma, A., Guerrier, M. et Kogan, C. (2022). Prevalence and effects of daily and major experiences of racial discrimination and microaggressions among



- black individuals in canada. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(17-18), 16750–16778. <https://doi.org/10.1177/08862605211023493>
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33–44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Cloutier-Villeneuve, L. (2023). *Portrait des personnes issues de minorités visibles sur le marché du travail au Québec en 2021. Marché du travail et rémunération*. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-minorites-visibles-travail-quebec-2021.pdf>
- CNESST. (2025, 6 octobre). Encore aujourd'hui, il existe un écart salarial réel entre les hommes et les femmes. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/salle-presse/communiqués/ecart-salarial-reel-entre-hommes-femmes>
- Cox, R. (2020). Épiphénomène ou brique de l'édifice du racisme systémique ? Étude empirique des décisions en matière de harcèlement psychologique à caractère raciste (2004-2020). *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 101–125. <https://doi.org/10.7202/1076647ar>
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. Dans S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 3–23). John Wiley & Sons.
- Dhanani, L. Y., Beus, J. M. et Joseph, D. L. (2018). Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda. *Personnel Psychology*, 71(2), 147–179. <https://doi.org/10.1111/peps.12254>
- Dioh, M. L., Guilbert, L. et Racine, M. (2020). L'immigrant actif : étude du parcours de vie comme cadre d'analyse pour une compréhension globale du projet migratoire. *Alterstice*, 9(1), 39–50. <https://doi.org/10.7202/1075249ar>
- Dorceus, S. (2024). The association between perceived discrimination profiles and career aspirations and expectations of high school students. Dans M. Carmo (dir.), *Education and new developments 2024: Volume 1*. (pp. 51–55). inScience Press. [https://end-educationconference.org/wp-content/uploads/2024/06/Education-and-New-Developments\\_2024\\_Vol\\_I.pdf](https://end-educationconference.org/wp-content/uploads/2024/06/Education-and-New-Developments_2024_Vol_I.pdf)
- Eddaimi, F. (2012). *Les musulmanes face à la discrimination au Québec : Mythe ou réalité?* [mémoire de maîtrise inédit]. Université du Québec à Montréal. <https://archipel.uqam.ca/5119>
- Eid, P. (2012). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53(2), 415–450. <https://www.erudit.org/fr/revues/rs/2012-v53-n2-rs0287/1012407ar>
- Gagnon, C. et Dion, J. (2018). *La francisation et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes*. Conseil supérieur de la langue française. [https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3444424?utm\\_source=chatgpt.com](https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3444424?utm_source=chatgpt.com)
- Gouvernement du Canada. (2022). *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2018*. Emploi et Développement social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/2018-annuel.html>
- Gouvernement du Québec. (2020). Rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Ministère de la Justice. [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/justice/publications-adm/rapports/RA\\_Mise\\_en\\_oeuvre\\_Egalite\\_Emploi\\_MJQ.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/justice/publications-adm/rapports/RA_Mise_en_oeuvre_Egalite_Emploi_MJQ.pdf)
- Gouvernement du Québec. (2021). *Les personnes immigrantes et le marché du travail québécois : 2019*. Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2019.pdf>
- Howell, D. C., Bestgen, Y., Yzerbyt, V., Lefèvre, N. et Bertrand, A. (dir.). (2024). *Méthodes statistiques en sciences humaines* (3e éd.). De Boeck Supérieur.
- Institut de la statistique du Québec. (2023). *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2012-2022* (vol. 19). <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/annuaire-quebecois-statistiques-travail-2012-2022.pdf>
- Institut de la statistique du Québec. (2024). *Bilan du marché du travail au Québec en 2023*. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-marche-travail-quebec-2023.pdf>



- Institut de la statistique du Québec. (2026a). *Indicateurs du marché du travail, résultats selon le groupe d'âge et le genre, Québec, Ontario et Canada, 1976-2025*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/indicateurs-du-marche-du-travail-resultats-selon-le-groupe-dage-et-le-sexe-quebec-ontario-et-canada>
- Institut de la statistique du Québec. (2026b). *Indicateurs du marché du travail chez les personnes immigrantes et celles nées au Canada, résultats selon le genre, Québec, Ontario et Canada, 2006-2025*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/indicateurs-du-marche-du-travail-chez-les-personnes-immigrantes-et-celles-nees-au-canada-resultats-selon-le-sexe-quebec-ontario-et-canada>
- Labelle-Deraspe, R. (2023). *Des incivilités à la discrimination moderne : Impacts sur le niveau de détresse psychologique des employés canadiens* [thèse de doctorat inédite]. Université du Québec à Trois-Rivières. <https://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/11000/>
- Lardoux, S. (2018). *Trajectoires individuelles et dynamiques de participation des femmes et hommes à la société québécoise (TrajIPaQ)*. Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC). [https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/09/05\\_annexes\\_2018\\_pm\\_211579\\_lardoux.pdf](https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/09/05_annexes_2018_pm_211579_lardoux.pdf)
- Lee, H. (2022). Perceived racial discrimination in the workplace: Considering minority supervisory representation and inter-minority relations. *Public Management Review*, 24(4), 512–535. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1846368>
- Lyons, H. Z. et O'Brien, K. M. (2006). The role of person-environment fit in the job satisfaction and tenure intentions of African American employees. *Journal of Counseling Psychology*, 53(4), 387–396. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.4.387>
- Lyons, H. Z., Velez, B. L., Mehta, M. et Neill, N. (2014). Tests of the theory of work adjustment with economically distressed African Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 61(3), 473–483. <https://doi.org/10.1037/cou0000017>
- McCord, M. A., Joseph, D. L., Dhanani, L. Y. et Beus, J. M. (2018). A meta-analysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 137–163. <https://doi.org/10.1037/apl0000250>
- OCDE. (2017). *OECD guidelines on measuring the quality of the working environment*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264278240-en>
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2025). *Grand public - Conseiller d'orientation*. <https://www.orientation.qc.ca/fr/conseiller-d-orientation>
- Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148–171. <https://doi.org/10.1257/pol.3.4.148>
- Saba, T. (2019). Gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (GÉDI). *Revue RH*, 22(3). <https://carrefourrh.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/gestion-diversite-equite-inclusion-gedi>
- Salari, N., Fattah, A., Hosseinian-Far, A., Larti, M., Sharifi, S. et Massoud, M. (2024). The Prevalence of Workplace Microaggressions and Racial Discrimination: A Systematic Review and Meta-analysis. *Safety and Health at Work*, 15(3), 245–254. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.05.002>
- Statistique Canada. (2017a). *Enquête sociale générale – Les Canadiens au travail et à la maison (ESG) : Information détaillée pour 2016 (cycle 30)*. [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5221#a1](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5221#a1)
- Statistique Canada. (2017b). *Recensement en bref : L'intégration linguistique des immigrants et les populations de langue officielle au Canada* (Recensement de la population de 2016, no 98-200-X2016017 au catalogue). <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016017/98-200-x2016017-fra.cfm>
- Statistique Canada. (2022). *Tableau 98-10-0446-01. Situation d'activité selon les minorités visibles, le statut d'immigrant et la période d'immigration, le plus haut niveau de scolarité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. <https://doi.org/10.25318/9810044601-fra>
- Statistique Canada. (2024). *La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années*. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240516/dq240516b-fra.htm>

- Statistique Canada. (2025a). *Tableau 14-10-0287-01. Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge, données mensuelles désaisonnalisées*. <https://doi.org/10.25318/1410028701-fra>
- Statistique Canada. (2025b). *Tableau 14-10-0373-01. Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, moyennes mobiles de trois mois, données mensuelles non désaisonnalisées*. <https://doi.org/10.25318/1410037301-fra>
- Statistique Canada. (2025c). *Tableau 14-10-0471-01. Caractéristiques de la population active des immigrants, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées*. <https://doi.org/10.25318/1410047101-fra>
- Statistique Canada. (2026, 5 mars). L'écart salarial entre les genres persiste. <https://www.statcan.gc.ca/01/fr/plus/9084-lecart-salarial-entre-les-genres-persiste>
- St-Onge, S., Guerrero, S., Haines, V., Dextras-Gauthier, J. et Chamberland, E. (2021). *Relever les défis de la gestion des ressources humaines* (6e éd.). Chenelière éducation.
- Swanson, J. L. et Schneider, M. (2020). The theory of work adjustment. Dans S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3e éd., p. 33-60). John Wiley & Sons.
- Triana, M. del C., Jayasinghe, M. et Pieper, J. R. (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 491–513. <https://doi.org/10.1002/job.1988>
- Triana, M. del C., Jayasinghe, M., Pieper, J. R., Delgado, D. M. et Li, M. (2019). Perceived Workplace Gender Discrimination and Employee Consequences: A Meta-Analysis and Complementary Studies Considering Country Context. *Journal of Management*, 45(6), 2419–2447. <https://doi.org/10.1177/0149206318776772>
- Wickham, M. D., Fiedler, T. et Donnelly, T. I. (2025). Addressing the diversity paradox: A resource-based view of DEI best practices. *Sustainable Development*, 33(4), 6260–6275. <https://doi.org/10.1002/sd.3467>

## Annexe 1. Tableau 1

Le tableau 1 présente les indicateurs des formes de discrimination au travail qui ont été mesurées.

**Tableau 1**

*Indicateurs des formes de discrimination au travail*

| Indicateur                                                             | Échelle  | Question de l'ESG                                                                | Nom de la variable |
|------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Formes de discrimination                                               | Nominale | De quelles formes de discrimination, parmi les suivantes, avez-vous été victime? | DBH_Q04            |
| Choix de réponse :                                                     |          |                                                                                  |                    |
| 1. Ignoré par les autres;                                              |          |                                                                                  |                    |
| 2. On vous mettait mal à l'aise;                                       |          |                                                                                  |                    |
| 3. Les gens parlaient dans votre dos;                                  |          |                                                                                  |                    |
| 4. Promotion ou formation étant refusée;                               |          |                                                                                  |                    |
| 5. On vous donnait trop de travail;                                    |          |                                                                                  |                    |
| 6. On vous proposait moins de défis ou des tâches moins intéressantes; |          |                                                                                  |                    |
| 7. Autre (précisez);                                                   |          |                                                                                  |                    |
| 8. Refus de répondre;                                                  |          |                                                                                  |                    |
| 9. Ne sait pas                                                         |          |                                                                                  |                    |

## Annexe 2. Tableau 2

Le tableau 2 présente les indicateurs du genre, du statut migratoire, du statut de minorité visible et des perceptions de discrimination au travail.

**Tableau 2**

*Indicateurs de genre, de statut migratoire, de statut de minorité visible et des perceptions de discrimination au travail*

| Indicateur                               | Échelle      | Question de l'ESG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Nom de la variable |
|------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Genre                                    | Dichotomique | Quel est votre genre?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | RRS4_Q50           |
|                                          |              | Choix de réponses :<br>1. Masculin;<br>2. Féminin;<br>3. Ou veuillez préciser;                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                    |
| Statut de minorité visible               | Dichotomique | Vous pouvez appartenir à un ou plusieurs groupes raciaux ou culturels sur la liste suivante.<br><br>Êtes-vous...?<br>1. Blanc/Blanche;<br>2. Sud-Asiatique;<br>3. Chinois(e);<br>4. Noir(e);<br>5. Philippin(e);<br>6. Arabe;<br>7. Latino-Américain(e);<br>8. Asiatique du Sud-Est;<br>9. Asiatique occidentale(e);<br>10. Coréen(ne);<br>11. Japonais(e);<br>12. Autre; | PG_Q01A à L        |
|                                          |              | Nb : Un recodage a été fait pour cette variable. Les réponses ont été recodées en deux catégories : 1 = minorité visible, 2 = non-minorité visible.                                                                                                                                                                                                                       |                    |
| Statut migratoire                        | Dichotomique | Êtes-vous ou avez-vous déjà été un(e) immigrant(e) reçu(e) au Canada?<br><br>Choix de réponse :<br>1. Oui<br>2. Non                                                                                                                                                                                                                                                       | BPR_Q16            |
| Perceptions de discrimination au travail | Dichotomique | Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été traité injustement ou été victime de discrimination au travail?<br>Choix de réponse :<br>1. Oui<br>2. Non                                                                                                                                                                                                                    | DBH_Q01            |



### Annexue 3. Tableau 3

Le tableau 3 présente les indicateurs du domaine d'emploi, du secteur d'activité et de la région.

**Tableau 3**

*Indicateurs du domaine d'emploi, du secteur d'activité et de la région*

| Indicateur         | Échelle      | Question de l'ESG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Nom de la variable |
|--------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Domaine d'emploi   | Catégorielle | <p>Quel [est/était] votre travail ou occupation?</p> <p>NB : Ces données ont été recodées en fonction des dix domaines d'emploi de la Classification nationale des professions (CNP) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures</li> <li>2. Affaires, finance et administration (catégorie de référence)</li> <li>3. Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés</li> <li>4. Secteur de la santé</li> <li>5. Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux</li> <li>6. Arts, culture, sports et loisirs</li> <li>7. Vente et services</li> <li>8. Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés</li> <li>9. Ressources naturelles, agriculture et production connexe</li> <li>10. Fabrication et services d'utilité publique</li> </ol> | WLY_Q130           |
| Secteur d'activité | Catégorielle | <p>De quel genre d'entreprise, d'industrie ou de service s'[agit/agissait]-il?</p> <p>NB : Ces données ont été recodées en quatre catégories :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Administration publique</li> <li>2. Éducation</li> <li>3. Santé et services sociaux</li> <li>4. Autres industries (catégorie de référence)</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | WLY_Q120           |
| Région             | Catégorielle | <p>Afin de déterminer dans quelle région géographique vous habitez, veuillez fournir votre code postal.</p> <p>NB : Ces données ont été recodées en fonction des régions métropolitaines de recensement (RMR) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>0. Non-RMR (catégorie de référence)</li> <li>1. Saguenay</li> <li>2. Québec</li> <li>3. Sherbrooke</li> <li>4. Trois-Rivières</li> <li>5. Drummondville</li> <li>6. Montréal (catégorie de référence)</li> <li>7. Gatineau</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | RPC_Q01B           |

#### Annexue 4. Tableau 4

Le tableau 4 présente l'indicateur de la satisfaction au travail.

#### Tableau 4

##### *Indicateur de la satisfaction au travail*

| Indicateur                                | Échelle      | Question de l'ESG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Nom de la variable |
|-------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Niveau de satisfaction globale au travail | Catégorielle | <p>En général, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi ?</p> <p>Choix de réponse :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Très satisfait,</li> <li>2. Satisfait</li> <li>3. Ni satisfait, ni insatisfait</li> <li>4. Insatisfait</li> <li>5. Très insatisfait</li> <li>6. Refus de répondre</li> <li>7. Ne sait pas</li> </ol> <p>NB : Un recodage en trois catégories a été effectué afin de respecter les règles de contrôle concernant la sortie des données :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>0. Satisfait et très satisfait (catégorie de référence)</li> <li>1. Ni satisfait ni insatisfait</li> <li>2. Insatisfait ou très insatisfait</li> </ol> | JSR_Q02            |

### Annexue 5. Tableau 5

Le tableau 5 présente les indicateurs de l'âge et du niveau de scolarité qui ont été utilisés comme variables de contrôle.

**Tableau 5**

*Indicateurs de l'âge et du niveau de scolarité*

| Indicateur                                                                                                                                         | Échelle  | Item de l'ESG                                                            | Nom de la variable |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Âge                                                                                                                                                | Continue | Quel âge avez-vous?                                                      | ANCQ_Q03           |
| Niveau de scolarité                                                                                                                                | Ordinale | Quel est le plus haut certificat, diplôme ou grade que vous avez obtenu? | EHG1_Q01           |
| Choix de réponse :                                                                                                                                 |          |                                                                          |                    |
| 1. Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires ou à son équivalent                                                                          |          |                                                                          |                    |
| 2. Diplôme d'études secondaires ou une attestation d'équivalence d'études secondaires                                                              |          |                                                                          |                    |
| 3. Certificat ou diplôme d'une école de métiers                                                                                                    |          |                                                                          |                    |
| 4. Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire (autre que les certificats ou diplômes de métiers) |          |                                                                          |                    |
| 5. Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat                                                                                   |          |                                                                          |                    |
| 6. Baccalauréat (p. ex. B.A.(Hon.), B.Sc., B.Ed., LL.B.)                                                                                           |          |                                                                          |                    |
| 7. Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat                                                                            |          |                                                                          |                    |

## Annexue 6. Tableau 6

Le tableau 6 présente une analyse complémentaire visant à cerner des contextes géographiques associés aux perceptions de discrimination au travail. Pour cette analyse, la catégorie Non-RMR a été utilisée comme catégorie de référence.

**Tableau 6**

*Contextes géographiques associés aux perceptions de discrimination au travail au Québec*

| Régions              | <i>b</i> | <i>Erreur-type</i> | <i>p</i> | RC   | IC 95 %          |
|----------------------|----------|--------------------|----------|------|------------------|
| Non-RMR <sup>a</sup> |          |                    |          |      |                  |
| Saguenay             | 0,47     | 6,39               | 0,942    | 1,59 | N/A <sup>1</sup> |
| Québec               | 0,25     | 0,59               | 0,664    | 1,29 | [0,41 - 4,07]    |
| Sherbrooke           | -0,01    | 1,71               | 0,996    | 0,99 | [0,03 - 28,76]   |
| Trois-Rivières       | 0,08     | 7,03               | 0,991    | 1,08 | N/A              |
| Drummondville        | -0,14    | 9,77               | 0,989    | 0,89 | N/A              |
| Montréal             | 0,34     | 0,39               | 0,392    | 1,40 | [0,65 - 3,04]    |
| Gatineau             | -0,01    | 0,78               | 0,987    | 0,99 | [0,21 - 4,58]    |

*Note.* L'âge et le niveau de scolarité ont été contrôlés dans le modèle. *b* = coefficient estimé. RC = rapport de cotes. IC = intervalle de confiance. Non-RMR = régions hors régions métropolitaines de recensement. a = catégorie de référence. Pseudo- $R^2(McFadden)$  = 0,025, Wald test = 0,27 ( $p$  = 0,999). Les pseudo- $R^2$  de Cox et Snell et de Nagelkerke n'ont pas été interprétés en raison de l'instabilité des estimations.

<sup>1</sup> Pour certaines catégories, les faibles effectifs ont entraîné des estimations instables. Les intervalles de confiance à 95 % obtenus étaient extrêmement larges (< 0,001 à > 999,999), rendant ces estimations, ainsi que les pseudo- $R^2$  de Cox et Snell et de Nagelkerke difficilement interprétables.